Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016 Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1121

Vragen van de leden **Vermeij** en **Tanamal** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de vondst van werkgevers om de transitievergoeding te omzeilen* (ingezonden 11 december 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 13 januari 2016)

Vraag 1
Heeft u kennisgenomen van de uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland in een zaak waarbij een werknemer een verzoek deed tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid en na 1 jaar loonsanctie opgelegd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) aan de werkgever?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Herinnert u zich eerdere vragen over de vondst van werkgevers om de transitievergoeding te omzeilen?[2]

Antwoord 2
Ja.

Vraag 3
In hoeverre wordt het loon voor een werknemer doorbetaald wanneer er sprake is van een sluimerend dienstverband?

Antwoord 3
Bij ziekte van de werknemer rust op de werkgever een loondoorbetalingsverplichting van (in beginsel) twee jaar. Gedurende die periode rust er op de werkgever en de werknemer de verplichting om zich in te spannen voor re-integratie. Wanneer het UWV oordeelt dat de re-integratie inspanningen van de werkgever onvoldoende waren, kan een loonsanctie worden opgelegd van maximaal 52 weken (artikel 25 lid 9 WIA). Dat betekent dat de werkgever

1 Zaaknummer 4512270 / ME VERZ 15–259 publicatiedatum 3 december 2015.
2 Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 3304

ah-tk-20152016-1121
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2016

ook gedurende die periode het loon van de werknemer moet doorbetalen. Als het UWV een loonsanctie oplegt, wordt het opzegverbod bij ziekte met dezelfde periode verlengd.
Na de periode van twee jaar, eventueel verlengd door een loonsanctie van het UWV, vervalt de verplichting van de werkgever om het loon door te betalen. De werknemer ontvangt dan, mits hij aan de voorwaarden voldoet, een WIA-uitkering. Daarbij is niet van belang of de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Wanneer de arbeidsovereenkomst in stand blijft dient de werkgever wel de overige verplichtingen na te komen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, zoals ik in mijn antwoord op eerdere vragen heb aangegeven (zie noot 2).

Vraag 4
Kunt u toelichten wat u, naast de gegeven voorbeelden in de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid, verstaat onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten?

Antwoord 4
Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is de werkgever naast een transitievergoeding ook een billijke vergoeding verschuldigd. In de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid (Wwz) is aangegeven dat het om uitzonderlijke gevallen gaat, en is een aantal voorbeelden gegeven van situaties waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uiteindelijk is het aan de rechter om aan de hand van de concrete feiten en omstandigheden van het geval te oordelen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In bijlage 3 bij mijn brief van 27 november jl.[3] is een aantal voorbeelden opgenomen van jurisprudentie waarin de rechter al dan niet heeft geoordeeld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (of de werknemer).

Vraag 5
In hoeverre vindt u dat het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door een werkgever, bijvoorbeeld blijkend uit een maximaal opgelegde loonsanctie door het UWV, aangemerkt moet worden als ernstig verwijtbaar handelen?

Antwoord 5
Ook hier geldt dat de feiten en omstandigheden van het geval bepalend zijn voor het antwoord op de vraag of het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Een door het UWV opgelegde loonsanctie kan een aanwijzing zijn dat hiervan sprake is. In deze zaak heeft de rechter echter gemotiveerd geoordeeld dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, ondanks de door het UWV opgelegde loonsanctie. Ik treed niet in dit oordeel. Wanneer de werknemer het niet eens is met het oordeel van de rechter, kan hoger beroep worden ingesteld.

[3] Kamerstuk 34 351, nr. 1